



**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN NISSAN DATSUN
TEGAL SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN**

SKRIPSI

Oleh:

Norma Nurul Hidayati

Npm : 4116500339

Diajukan Kepada:

.

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2020



**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN NISSAN DATSUN
TEGAL SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Norma Nurul Hidayati

Npm : 4116500339

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2020



**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN NISSAN DATSUN
TEGAL SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN**

SKRIPSI

Oleh:

Norma Nurul Hidayati

Npm : 4116500339

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal:

Pembimbing I

Yuniarti Herwinarni, SE., MM.
NIDN. 0625067103

Pembimbing II

Setyowati Subroto, SE., M.Si
NIDN. 0009057801

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Yuni Utami, SE., MM
NIDN. 0616067602

Pengesahan Skripsi

Nama : Norma Nurul Hidayati

Npm : 4116500339

Judul : Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal
Sebelum Dan Sesudah Pelatihan

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 05 September 2020

Ketua Penguji



Dr. Ahmad Hanfan
NIDN. 0608077201

Penguji I



Setiowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009057801

Penguji II



Niken Wahyu C, S.E., M.M.
NIDN. 0604097701

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Yuni Utami, SE., MM
NIDN. 0616067602

Motto:

Kesuksesan itu bukanlah suatu hal yang dapat siapdalam semalam. Begitupun ketika kamu memikirkan ingin menjadi apa dan seperti apa. Maka bersiaplah untuk menyiapkan diri dari sekarang dalam menyambut sebuah kesempatan. Karena kesuksesan datang disaat kesempatan dan persiapan berjumpa.

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua Bapak Kusmiyanto dan Ibu Sri Hartati yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya yang terbaik dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
2. Kakak tercinta Reni Putri Lestari, Dedi Prasetyanto serta kakak ipar Imam Marzuki dan Ulliana Azmi yang selalu memberikan support dan dukunganya.
3. Untuk sahabat saya Indah, dan Gita yang selalu memeberikan dorongan dan canda tawa kalian selama ini.
4. Untuk Mba iin selalu memotivasi saya terus agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Norma Nurul Hidayati

NPM : 4116500339

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“ Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal Sebelum Dan Sesudah Pelatihan”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan /atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.
3. Demikian surat ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, Juni 2020



Norma Nurul Hidayati

ABSTRAK

Norma Nurul Hidayati, 4116500339. “Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal Sebelum Dan Sesudah Pelatihan”.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti menganalisis perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 : tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan dan H_a : terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan Nissan Datsun Tegal. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 30 responden. Dengan pengolahan data primer menggunakan teknik analisis Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh peningkatan kinerja sebelum dan sesudah pelatihan dilakukan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya didukung oleh keinginan untuk bekerja, tapi penunjang terbesar untuk pencapaian kinerja yang maksimal adalah pada pemberian pelatihan oleh perusahaan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Sebelum Pelatihan, dan Sesudah Pelatihan

ABSTRACT

Norma Nurul Hidayati, 4116500339. "Comparative Analysis of Performance of Nissan Datsun Tegal Employees Before and After Training".

This study aims to examine the comparative analysis of employee performance before and after training. The variables used in the study are before training and after training as an independent variable, and performance as the dependent variable. The hypothesis in this study is H0: there are no differences in employee performance before and after training and Ha: there are differences in employee performance before and after training.

This research uses quantitative research. The data source in this study is primary data where the data collection method uses a questionnaire method distributed to all Nissan Datsun Tegal employees. The number of samples used amounted to 30 respondents. With primary data processing using Statistical Package For Social Science (SPSS) analysis version 22.

The results of this study indicate that there is an effect of increased performance before and after the training is conducted. This explains that employee performance is not only supported by the desire to work, but the biggest support for achieving maximum performance is the provision of training by the company.

Keywords: Employee Performance, Before Training, and After Training

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia –
Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul

**“ Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal
Sebelum Dan Sesudah Pelatihan”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal.

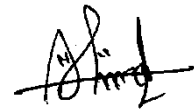
Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan
dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan
terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A, selaku Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Yuniarti Herwinarni, SE. MM, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah
membimbing, memberikan saran dan kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II selalu
memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami
mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Juni 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'N. Nurul Hidayati', written in a cursive style.

Norma Nurul Hidayati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	26

C. Kerangka Pemikiran Konseptual	33
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel	38
D. Metode Pengumpulan Data	40
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	41
F. Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum	45
B. Hasil Penelitian	51
C. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
C. Keterbatasan Peneliti	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Kinerja Sebelum Pelatihan Tahun 2019	5
1.2 Data Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Kinerja Sesudah Pelatihan Tahun 2019	6
2.1 Penelitian Terdahulu	30
3.1 Data Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal Tahun 2019	37
3.2 Operasionalisasi Variabel	39
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.5 Variabel Kinerja	55
4.6 Variabel Sebelum Pelatihan	55
4.7 Variabel Sesudah Pelatihan	56
4.8 Data Ordinal Ke Interval	57
4.9 Hasil Uji Validitas	58
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	60
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sebelum Pelatihan	60
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Setelah Pelatihan	61
4.13 Hasil Uji <i>Sample T-Test</i>	61

4.14 Hasil Uji <i>Paired Samples Correlations</i>	62
4.15 Hasil Uji <i>Paired Samples test</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual	34
4.1 Struktur Organisasi	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	73
2. Rekapitulasi Kuesioner Data Ordinal.....	77
3. Rekapitulasi Kuesioner Data Interval	80
4. Uji Validitas Dan Reliabilitas	84
5. Uji <i>Paired Sample T-Test</i>	87
6. Surat Balasan Perusahaan	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini persaingan didunia usaha sangat kompetitif dalam berbagai bidang, baik skala lokal maupun skala global. Berbagai organisasi menghadapi peningkatan persaingan akibat globalisasi, perubahan teknologi, lingkungan politik dan ekonomi (Evans, Pucik & Barsoux, 2002: 2). Di seluruh dunia, organisasi telah berusaha untuk mengandalkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tenaga kerja berbakat untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Wilson Bangun, 2012:200). Hal inilah yang mendorong setiap organisasi untuk memberikan pelatihan kepada karyawan mereka sebagai salah satu cara untuk mempersiapkan mereka menyesuaikan diri dengan peningkatan persaingan. Dan agar hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Mangkunegara, 2011:67).

Dalam setiap organisasi tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan. Salah satu hal yang dapat mendorong kinerja tersebut adalah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Sebagaimana terbukti bahwa karyawan adalah sumber daya yang penting untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian visi dan

misi organisasi sebagai sarana mempertahankan kinerja yang efektif. Untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diinginkan dari karyawan dan memposisikan mereka untuk melakukan tanggung jawab mereka, maka manajer yang bertanggung jawab atas pelatihan sumber daya manusia harus merancang program pelatihan yang berbeda (Lakra, 2016: 34).

Program pelatihan tidak hanya menargetkan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan tentang tanggung jawab mereka, tetapi juga membantu mendorong karyawan untuk mengembangkan lebih banyak komitmen terhadap pekerjaan mereka. Mangkuprawira (2004:135) menjelaskan bahwa organisasi merancang program pelatihan untuk mempersiapkan karyawan semakin terampil dan mampu melakukan tanggung jawab mereka dengan benar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Setiap organisasi harus memiliki karyawan yang mampu dengan cepat menyesuaikan diri dalam lingkungan bisnis yang terus berfluktuasi. Saat ini sebagian besar perusahaan menginvestasikan banyak uang untuk pelatihan dan pengembangan karyawan agar tetap kompetitif. Pentingnya pelatihan bagi karyawan berkembang pesat dan organisasi menggunakan alat ini untuk bersaing dengan pesaing mereka dipasar baik secara lokal maupun global. Ada diskusi penting antara para sarjana dan profesional bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak yang efektif pada tujuan karyawan dan organisasi.

Beberapa peneliti menyarankan bahwa peluang pelatihan meningkat dalam pergantian karyawan yang tinggi sedangkan yang lain mengklaim bahwa pelatihan adalah instrumen yang bermanfaat untuk retensi karyawan (Becker, 1994: 79).

Sumber daya manusia adalah kekayaan intelektual perusahaan, karyawan terbukti menjadi sumber yang baik untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, dan pelatihan adalah satu-satunya cara untuk mengembangkan kekayaan intelektual organisasi melalui pengembangan kompetensi karyawan. Agar berhasil organisasi harus mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu, perlu merancang manajemen sumber daya manusianya dengan cara yang sesuai dengan struktur organisasi karena hal ini akan membuat organisasi mencapai tujuan dan sasaran mereka. Selain itu, juga penting bagi organisasi untuk membantu tenaga kerja mereka dalam memperoleh keterampilan yang diperlukan dan, meningkatkan komitmen.

Karyawan adalah aset utama dari organisasi mana pun, dimana peran aktif yang mereka mainkan menuju kesuksesan perusahaan tidak dapat diremehkan. Akibatnya, melengkapi aset unik ini melalui pelatihan yang efektif menjadi keharusan untuk memaksimalkan kinerja pekerjaan dan juga posisikan mereka untuk menghadapi tantangan iklim bisnis yang kompetitif saat ini (Nassazi, 2013:15)

Perubahan dan perkembangan yang terus dan selalu terjadi harus disesuaikan dengan peningkatan kompetensi karyawan yang dapat diberikan

melalui berbagai program pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses perbaikan keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, yang pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan untuk tenaga operasional agar memiliki keterampilan secara teknis namun manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan memerlukan pelatihan tersebut (Wilson Bangun, 2012:38). Pelatihan adalah metode pembelajaran dan pengembangan yang terorganisir, sehingga karyawan belajar pengetahuan teknik pengerjaan yang strategis untuk tujuan tertentu (Mangkunegara, 2000:43). Pengembangan dimaksudkan untuk pencapaian yang mengarah pada peningkatan kemampuan dan keterampilan baru untuk pertumbuhan pribadi karyawan.

Nissan Datsun merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. Di Indonesia Nissan Datsun sudah memiliki 205 dealer yang tersebar diseluruh Indonesia. Citra Nissan Datsun sudah tidak diragukan lagi di Indonesia, terbukti dari penjualannya yang terus meningkat. Meskipun demikian, Nissan harus tetap menjaga kinerja perusahaan mereka dengan terus memberdayakan karyawan yang dimilikinya dengan baik.

Pelatihan karyawan menjadi faktor penting bagi kesuksesan organisasi di seluruh dunia. Biaya pelatihan karyawan memang terbilang tinggi tetapi tentu saja biaya ini jauh lebih rendah daripada keuntungan tinggi yang dapat dicapai melalui pelatihan yang tepat. Sebagian besar perusahaan menghadapi banyak masalah mengenai karyawan mereka seperti absensi, omset, kurangnya komitmen, motivasi dan kemampuan, memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang tidak memadai dan lain-lain. Masalah-masalah ini muncul karena tidak adanya pelatihan secara keseluruhan, program pelatihan yang tidak efektif, gagal merencanakan pelatihan dan mengembangkan modelnya dan juga gagal menerapkan model dalam program pelatihan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Dealer Mobil Nissan Datsun Tegal bahwa perusahaan ini seringkali dilakukan kegiatan pelatihan karyawan oleh pihak manajemen. Menurut pihak manajemen yang bersedia memberikan informasi ringkas kepada peneliti, dimana pelatihan tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di Dealer Nissan Datsun Tegal.

Adapun data kinerja karyawan Nissan Datsun Tegal sebelum dan sesudah melakukan pelatihan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Sebelum Pelatihan

No	Nama Karyawan	Nilai	Predikat
1	Ike Puspitasari	85	Bagus
2	Danang D Laksono	65	Cukup Bagus
3	Tomi Vredizon	66	Cukup Bagus
4	Sukhaeri	81	Bagus
5	Siswondo	82	Bagus
6	Hervanda Rizky	64	Cukup Bagus
7	Septian Nur Faizi	83	Bagus
8	Maesaroh	65	Cukup Bagus
9	Riah Hidayat	86	Bagus

Sumber: Data Internal Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal, 2019

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Sesudah Pelatihan

No	Nama Karyawan	Nilai	Predikat
1	Ike Puspitasari	70	Cukup Bagus
2	Danang D Laksono	85	Bagus
3	Tomi Vredizon	86	Bagus
4	Sukhaeri	96	Sangat Bagus
5	Siswondo	69	Cukup Bagus
6	Hervanda Rizky	87	Bagus
7	Septian Nur Faizi	98	Sangat Bagus
8	Maesaroh	85	Bagus
9	Riah Hidayat	70	Cukup Bagus

Sumber: Data Internal Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal, 2019

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa ada 6 karyawan yang mengalami kenaikan setelah mengikuti pelatihan dan ada 3 karyawan yang mengalami penurunan. Oleh karena itu terdapat adanya perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah melakukan pelatihan, tetapi belum di ukur apakah ada perbandingan yang signifikan sebelum dan sesudah melakukan pelatihan.

Karena itu, pihak manajemen mengadakan kegiatan pelatihan secara terus menerus. Pelatihan dimaksudkan untuk dapat menambah kompetensi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pelatihan yang diberikan diharapkan para karyawan mendapatkan pengetahuan mendalam tentang produk atau layanan yang dijual harus menjadi pusat dari setiap program pelatihan, selain itu karyawan harus meningkatkan kualitas penjualan dan pemasaran. Pemahaman produk yang solid akan mencakup tinjauan manfaat dan analisis keunggulan kompetitif. Untuk menilai keberhasilan pelatihan, perlu dilakukannya penelitian yang dimaksudkan

untuk mengetahui adakah perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pelatihan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia Isabela (2018) menjelaskan adanya perbedaan yang signifikan kinerja karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare sebelum dan sesudah pelatihan dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Penelitian yang dilakukan Nadia Elviera Fiolita (2017) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan modul 2000 terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah Putri (2017) juga menjelaskan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PT Telkom Regional 7 cabang Makassar.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan Nissan Datsun Tegal sebelum pelatihan?
2. Bagaimana kinerja karyawan Nissan Datsun Tegal sesudah pelatihan?
3. Apakah ada perbedaan kinerja karyawan Nissan Datsun Tegal sebelum dan sesudah pelatihan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis kinerja karyawan Nissan Datsun Tegal sebelum pelatihan.

2. Untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan Nissan Datsun Tegal sesudah pelatihan.
3. Untuk menganalisis apakah ada perbedaan kinerja karyawan Nissan Datsun Tegal sebelum dan sesudah pelatihan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pentingnya sebuah pelatihan bagi seorang karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan yaitu sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan kinerja karyawannya salah satunya melalui pelatihan.

3. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi semua pihak-pihak dalam rangka perbaikan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan “ kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Peformance*, yaitu hasil dari kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh kepadanya”.

Menurut Rivai (2009:548) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya seseorang seharusnya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:105) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapainya oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sesuai dengan dari beberapa teori diatas yang telah dijelaskan tersebut disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi dari berbagai faktor supaya mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu yang ditentukan.

2. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan dalam kesempurnaan tugas. Dari kualitas sendiri mencakup keluaran seperti:
 1. Kerampilan merupakan suatu kemampuan dalam menggunakan akal, ide, serta kreatifitas yang bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai tersendiri.
 2. Kemampuan merupakan kapasitas dari seseorang individu untuk melakukan beagam tugas dalam pekerjaanya.
- b. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dari produksi kegiatan yang diselesaikan. Dari kuantitas sendiri mencakup bentuk keluaran seperti:
 1. Prestasi kerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankanya
 2. Pencapaian target yaitu guna untuk mendukung keberhasilan dan kendala yang menghambat pencapaian taget kinerja dicermati dan dipelajari untuk perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa akan datang
3. Jumlah Pekerjaan

c. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu kerja adalah sesuai atau tidaknya dengan waktu yang ditentukan. Dari ketepatan waktu sendiri mencakup benetuk keluaran seperti:

1. Tingkat kehadiran atau absensi merupakan suatu kegiatan runtinitas yang dilakuka oleh karyawan unruk membuktikan dirinya hadir atau tidak dalam bekerja disuatu perusahaan
2. Ketaatan waktu karyawan dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu dengan aturan dari perusahaan

3. Jenis informasi kinerja

Dalam perusahaan manajer dapat menerima dari tiga jenis informasi yang berbeda-beda mengenai bagaimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Informasi berdasarkan sifat mengidentifikasi sifat karakter subjektif dari karyawan seperti sikap, inisiatif atau kretivitas dan mungkin hanya memiliki seidikit kaitan dengan pekerjaan tertentu saja (Dedi Rianto Rahadi, 2010:10).

Informasi berdasarkan perilaku berfokus pada perilaku yang mendukung dengan keberhasilan kerja. Bagi seorang tenaga penjual, perilaku “persuasi verbal” dapat diamatinya dengan menggunakan informasi pada kinerja.

Informasi berdasarkan hasil dengan memperhitungkan pencapaian karyawan. Dalam pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran mudah dilaksanakan dan jelas, pendekatan berdasar hasil dapat

diterapkan. Dalam contoh, seorang staf penjualan mobil yang mendapatkan gaji hanya menjual tidak bersedia melakukan pekerjaan tulis-menulis ataupun pekerjaan lainnya yang tidak secara langsung berkaitan tentang penjualan mobil. Lebih jauh lagi, dalam masalah etika bahkan masalah hukum dapat terjadi karena hanya hasil yang ditekankan dan bukan bagaimana hasil yang dicapainya (Dedi Rianto Rahadi, 2010:10-11).

4. Standar kinerja

Sangat dibutuhkan dalam penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang berstandar. Semakin jelas standar dalam kinerjanya, maka semakin akurat tingkat penilaian kinerjanya. Dalam perusahaanya terjadi banyak masalah yang dihadapinya terutama dalam opersional perusahaan yaitu para penyelia maupun karyawanya belum seluruhnya paham apa yang seharusnya mereka dikerjakan. Oleh karena itu, langkah yang pertama yaitu dengan meninjau standar kinerja yang ada dan menyusun standar yang baru bila diperlukan. Banyak hal yang diukur untuk menentukan kinerja agar lebih baik. Banyak literatur menerangkan bahwa kinerja adalah keterkaitan unsur motivasi, keampuan inividu, serta faktor organisasi, yang dapa menghasilkan perilaku.

Standar memiliki batas ukur minimal dan maksimal. Standar minimal yaitu standar yang menentukan kualitas dalam minimal yang harus ada. Standar maksimal yaitu nilai maksimal sesuatu. Dan standar

kinerja juga menentukan standar kinerja dalam sekelompok karyawan atau tim kerja yang bekerja sama dalam satu kerjanya (Dedi Rianto Rahadi, 2010:17).

5. Pengukuran kinerja karyawan

Menurut (Meithiana Indrasari, 2017:55) Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi untuk menilai kinerja karawanya. Tujuan dilaksanakanya penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik kepada karyawan guna memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas. Tiga diantaranya yang dibahas dalam buku ini dijelaskan antara lain:

a. Kualitas kerja

Merupakan hasil pekerjaan yang dilaksanakan hampir sempurna untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan. Pengukuran kualitas kerja yaitu antara lain: karyawan mempunyai kecermatan atau ketelitian pekerjaannya, karyawan mematuhi prosedur operasional sesuai dengan ketentuan organisasi , dan karyawan memperhatikan kebutuhan daripelanggan yang dilayaninya.

b. Produktivitas

Merupakan jumlah dihasilkan yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas yaitu antara lain: karyawan mampu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan yang sesuai dengan target diberikan oleh perusahaan, karyawan menggunakan waktu kerja

dengan baik, dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tanggung jawab

Merupakan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran tanggung jawab yaitu antara lain: karyawan mampu hadir dengan rutin dan tepat waktu di perusahaan, karyawan mampu mengikuti instruksi yang diberikan oleh perusahaan, dan karyawan mampu menyelesaikan tugas guna memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

6. Pelatihan Karyawan

Menurut Sunyoto (2012:137) mengemukakan bahwa” pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang ada kaitanya dengan pekerjaan.

Menurut Dessler (2013:273), “*Training is the process of teaching new or current employess the basic skills they need to perform their jobs*” yang artinya pelatihan merupakan proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Danim (2008:43), “Pelatihan merupakan teknik dari belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pkerjaan dan penentuan umpan balik guna untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan

Dari uraian teori diatas disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses dalam mengajar dan memperbaiki kinerja karyawan baru maupun karyawan lama guna meningkatkan kemampuan dan melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

7. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut (Anwar, 2013:76) sebagai berikut:

- a. Lama waktu pelatihan. Adalah berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materinya. Dalam lama waktu pelatihan ini indikatornya mencakup keluaran berupa:
 1. Sesuai jadwal pelatihan
- b. Kualitas tenaga pengajar atau instruktur. Kemampuan atau penguasaan struktur terhadap materi pelatihan. Dalam kualitas tenaga pengajar atau instruktur indikatornya mencakup berupa:
 1. Pengajar dapat berinteraksi dengan baik
 2. Pengajar dalam berbahasa mudah dipahami
- c. Penggunaan alat pelatihan dan materi pelatihan.
 - a. Kesesuaian alat pelaksanaan dengan jumlah peserta pelatihannya. Dapat berupa:
 1. Peralatan dan Perlengkapan pelatihan yang berupa LCD Proyektor dan Alat tulis lainnya
 - b. Kesesuaian dalam materi pelatihan dengan tugas dan pekerjaan dari peserta. Dapat berupa:

1. Aplikasi dari materi pelatihan.

8. Jenis-jenis Pelatihan

Ada beberapa macam pelatihan menurut (Wilson Bangun 2012:210) secara umum diantaranya yaitu: a. *On-The-Job* dan b. *Off-The-Job Training*.

On-the-job training (OJT) dilaksanakan di tempat kerja selama hari kerja; pelatihan di luar pekerjaan *off the job training* (OFJT) dilakukan di luar lokasi dan di luar jalur. *Off the job training* (OFJT) adalah bentuk pelatihan yang paling umum. Ini menyumbang pengeluaran tiga hingga enam kali lebih banyak daripada yang dihabiskan untuk *on the job training* (OJT).

On-the-job training (OJT) yang tidak terencana seringkali hanya membantu mempersingkat periode break-in yang mengikuti perekrutan, pemindahan, atau promosi karyawan baru. *Off the job training* (OFJT) yang tidak direncanakan dapat melibatkan pelatihan latihan-jabatan di mana staf “berhimpitan” dengan penyelia atau kolega mereka untuk menangani masalah-masalah umum. *Off the job training* (OFJT) yang direncanakan, seperti *On-the-job training* (OJT) yang direncanakan, dirancang dengan cermat untuk memanfaatkan waktu yang dihabiskan jauh dari pekerjaan secara maksimal. Jenis pelatihan ini cocok ketika sejumlah besar karyawan memiliki persyaratan pelatihan yang sama.

a. *On the Job Training*

Pelatihan di tempat kerja adalah pelatihan yang direncanakan, terstruktur, dan sebagian besar dilakukan di tempat kerja peserta pelatihan. Kadang-kadang dilakukan di area pelatihan khusus di tempat. Dalam pelatihan di tempat kerja, manajer, penyelia, pelatih, dan kolega menghabiskan banyak waktu dengan peserta untuk mengajar keterampilan yang ditentukan sebelumnya. Ini juga dapat melibatkan pelatihan yang tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas (Holden, 2001). Dalam pelatihan di tempat kerja *on the job training* (OJT), pekerjaan itu sendiri menjadi bagian integral dari pelatihan yang disediakan. Pelatihan di tempat kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja, motivasi dan komitmen karyawan.

b. *Off-The-Job Training*

Off-the-job training dapat melibatkan diskusi kelompok, tutorial satu-ke-satu, kuliah, membaca, kursus pelatihan dan lokakarya, jenis pelatihan ini memungkinkan peserta pelatihan untuk belajar dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru dalam konteks kerja yang aman. Tidak semua masalah kinerja dapat diselesaikan dengan pelatihan yang seharusnya tidak menjadi pengganti motivasi, alat atau peralatan yang tepat, dan pengawasan yang tepat. Pelatihan perlu diberikan ketika karyawan tidak memiliki keterampilan atau informasi untuk bekerja secara

produktif ketika sumber daya yang tepat ada untuk menyusun, menyampaikan, dan menindaklanjuti pelatihan dan ketika pelatihan menyelesaikan masalah kinerja dengan manfaat memberikan pelatihan di luar pekerjaan ketika sejumlah besar staf memiliki persyaratan pelatihan yang sama dan ketika ada keterampilan dan sumber daya yang memadai untuk desain dan penyediaan pelatihan.

On the job training (OJT) yang direncanakan sesuai ketika kriteria di atas dipenuhi dan ketika dimungkinkan untuk meminimalkan gangguan kerja, ketika pelatihan di tempat kerja tidak akan mewakili ancaman terhadap kesehatan, keselamatan, atau produktivitas dan ketika ada manfaat yang bisa diperoleh dari pelatihan secara real time .

9. Tujuan Pelatihan

Menurut Zahra et al (2014) tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan kinerja karyawan

Karyawan yang menerima pelatihan yang diperlukan lebih mampu melakukan pekerjaannya. Pelatihan ini akan memberi karyawan pemahaman yang lebih besar tentang tanggung jawab mereka dalam peran mereka, dan pada gilirannya membangun kepercayaan diri mereka. Keyakinan ini akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan dan ini hanya dapat menguntungkan

perusahaan. Karyawan yang kompeten dan di atas perubahan standar industri membantu perusahaan memegang posisi sebagai pemimpin dan pesaing kuat dalam industri.

b. Meningkatkan kepuasan dan moral karyawan

Investasi dalam pelatihan yang dibuat perusahaan menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai. Pelatihan menciptakan tempat kerja yang mendukung. Karyawan dapat memperoleh akses ke pelatihan yang tidak mereka ketahui atau cari sendiri. Karyawan yang merasa dihargai dan ditantang melalui peluang pelatihan mungkin merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka.

c. Mengatasi kelemahan

Sebagian besar karyawan akan memiliki beberapa kelemahan dalam keterampilan ditempat kerja. Program pelatihan memungkinkan Anda untuk memperkuat keterampilan yang perlu ditingkatkan oleh setiap karyawan. Program pengembangan membawa semua karyawan ke tingkat yang lebih tinggi sehingga mereka semua memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sama. Ini membantu mengurangi tautan lemah di dalam perusahaan yang sangat bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan tugas kerja dasar. Memberikan pelatihan yang diperlukan menciptakan staf yang berpengetahuan luas secara keseluruhan dengan karyawan yang dapat mengambil alih satu sama lain sesuai kebutuhan,

bekerja dalam tim atau bekerja secara mandiri tanpa bantuan dan pengawasan terus-menerus dari orang lain.

d. Konsistensi

Program pelatihan dan pengembangan yang kuat memastikan bahwa karyawan memiliki pengalaman dan latar belakang pengetahuan yang konsisten. Konsistensi ini sangat relevan untuk kebijakan dan prosedur dasar perusahaan. Semua karyawan harus menyadari harapan dan prosedur dalam perusahaan. Peningkatan efisiensi dalam proses menghasilkan keuntungan finansial bagi perusahaan.

e. Peningkatan produktivitas dan kepatuhan terhadap standar kualitas

Produktivitas biasanya meningkat ketika perusahaan menerapkan kursus pelatihan. Peningkatan efisiensi dalam proses akan memastikan keberhasilan proyek yang pada gilirannya akan meningkatkan omset perusahaan dan pangsa pasar potensial.

f. Peningkatan inovasi dalam strategi dan produk baru

Pelatihan dan peningkatan tenaga kerja yang berkelanjutan dapat mendorong kreativitas. Gagasan baru dapat dibentuk sebagai hasil langsung dari pelatihan dan pengembangan.

g. Pengurangan turnover karyawan

Karyawan lebih cenderung merasa dihargai jika mereka berinvestasi dan karenanya, lebih sedikit kemungkinan untuk berganti majikan. Pelatihan dan pengembangan dipandang sebagai

manfaat tambahan perusahaan. Karenanya biaya perekrutan turun karena retensi karyawan.

h. Meningkatkan reputasi dan profil perusahaan

Memiliki strategi pelatihan yang kuat dan sukses membantu mengembangkan merek perusahaan dan menjadikan perusahaan menjadi pertimbangan utama bagi lulusan dan perubahan karir menengah. Pelatihan juga membuat perusahaan lebih menarik bagi calon karyawan baru yang berupaya meningkatkan keterampilan mereka dan peluang yang terkait dengan keterampilan baru itu.

10. Evaluasi Hasil Pelatihan

Supaya dapat mengetahui berhasil atau tidaknya dalam suatu pelatihan, maka dari itu perlu dilakukannya evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari diadaknaya evaluasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetpanya oleh perusahaan, bila masih terjadi kekurangan maka dapat dilakukannya perbaikan supaya perusahaan dapat meningkatkan program daripelatihan dimasa mendatang

Menurut Yeti Nurhayati & Widyaiswara (2018) menyatakan bahwa ada terdapat beberapa evaluasi program pelatihan antara lain:

- a. Reaksi. Dalam evaluasi reaksi ini sama dengan mengukur dari tingkat kepuasan peserta pelatihan diklat terhadap seluruh unsur dalam proses penyelenggaraan. Dalam reaksi ini mencakup keluaran berupa:

1. Kurikulum
 2. Kepanitiaan
 3. Sarana pelatihan
- b. Pembelajaran. Dalam evaluasi ini yang dilakukan adalah mengukur hasil dari pembelajaran yang diikuti oleh peserta pelatihan. Dalam pembelajaran ini mencakup keluaran berupa:
1. Kualitas pembelajaran
 2. Mengelola proses pembelajaran
- c. Perilaku. Dalam evaluasi ini dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana materi dalam pelatihan diaplikasikan dengan pekerjaan dan tempat kerja peserta. Dalam perilaku ini mencakup keluaran berupa:
1. Pengetahuan dan
 2. Sikap
- d. Hasil. Dalam evaluasi terakhir ini sebagai tolak ukur dari keberhasilan pelatihan dari sudut pandang bisnis dan organisasi karena adanya peningkatan kinerja peserta pelatihan. Dalam hasil ini mencakup keluaran berupa:
1. Meningkatkan kualitas dan
 2. Meningkatkan produktivitas

11. Metode Pelaksanaan Pelatihan

Menurut (Sikula 2002:52) beberapa metode untuk pelaksanaan pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan Tim (*Team Training*)

Melalui pelatihan tim, orang dilatih untuk menyelesaikan masalah secara lebih efektif dalam kelompok, di mana pengamatan dan umpan balik diperlukan selama proses pelatihan. Pelatihan tim sering digunakan di sektor industri, pemerintah, dan tentara. Strategi pelatihan tim khusus telah dikembangkan seperti pelatihan silang, pelatihan koordinasi, pelatihan kepemimpinan, koreksi diri dan pelatihan tim terdistribusi. Bukti menunjukkan bahwa pelatihan tim berfungsi dengan baik ketika didorong secara teoritis. Ini berkonsentrasi pada keterampilan yang diperlukan, dan memberi peserta pelatihan peluang realistis untuk umpan balik.

b. Mentoring

Pelatihan juga dapat disampaikan melalui pendampingan. Mentor memiliki pengetahuan khusus, keterampilan dan kemampuan (KSA) dalam pemecahan masalah, resolusi konflik, komunikasi, menentukan tujuan dan perencanaan.

c. Simulasi

Simulasi adalah cara yang populer untuk memberikan pelatihan dan biasanya digunakan oleh bisnis, lembaga pendidikan, dan militer. Banyak simulator dan lingkungan virtual mampu meniru medan, kerusakan peralatan, dan gerakan, serta isyarat gerakan dan visual.

d. Seminar

Seminar menyatukan peserta dalam kelompok-kelompok kecil untuk pertemuan rutin, yang berfokus pada topik tertentu, dengan peserta diharapkan terlibat secara aktif. Seminar membantu staf untuk menjadi lebih akrab dengan fungsi pekerjaan mereka dan lebih aktif terlibat di dalamnya. Mereka juga memungkinkan mereka untuk menangani masalah yang muncul secara teratur.

e. Perjalanan Lapangan dan Tur

Ini memberi staf kesempatan untuk mengalami situasi yang jauh dari tempat kerja dan untuk mendapatkan informasi praktis tentang fungsi pekerjaan mereka (Kaushik, 1996). Beberapa organisasi menggunakan kunjungan lapangan sebagai komponen pelatihan karena keterbatasan logistik, kekurangan bahan pelatihan yang sesuai, dan tidak terbiasa dengan alam bebas sebagai lingkungan pelatihan yang sesuai. Namun, mereka dapat bermanfaat untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan keterampilan. Mereka dapat membantu karyawan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang persyaratan pekerjaan (Kaushik, 1996).

12. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Menurut Fandy Tjiptono & Anastasia Diana (2001:213) Supaya tetap survive dalam pasar modern, perusahaan harus bersaing secara global. Agar dapat berbisnis dalam skala global, perusahaan harus mendapatkan sertifikasi ISO 9000. Pelatihan sendiri syarat untuk

memperoleh sertifikat ISO 9000. Ada lima faktor dalam penyebab perlunya pelatihan sebagai berikut:

a. Kualitas angkatan kerja yang ada

Angkatan kerja yang berkualitas tinggi merupakan kelompok yang memiliki pendidikan baik dan memiliki ketrampilan intelektual dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah.

b. Persaingan global

Supaya dapat memenangkan dalam persaingan, perusahaan harus bisa memperoleh produk yang lebih baik dan murah dibandingkan pesaingnya. Untuk itu perlu senjata yang ampuh dalam menghadapi persaingan global agar tetap survive dan mempunyai dominasi. Senjatanya yaitu pendidikan dan pelatihan.

c. Perubahan yang cepat dan terus-menerus

Perubahan sangat cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan ketrampilan yang baru hari ini mungkin besok sudah menjadi usang. Dalam lingkungan seperti itu sangatlah penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konsisten.

d. Masalah-masalah alih teknologi

Alih teknologi merupakan perpindahan atau transfer teknologi dari objek satu ke objek lain.

e. Perubahan keadaan demografi

Perubahan keadaan demografi dapat menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting.

13. Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2012:281), pelatihan sangat penting bagi para manajer dalam mengoperasikan dalam manajemen kinerja dengan efektif. Karyawan membutuhkan pelatihan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini bahwa pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dan selain itu juga, Dharma (2012:12) mengemukakan bahwa sasaran dari pelatihan merupakan yang pada akhirnya setiap individu yang ikut serta dapat mengerti tentang:

- a. Tujuan serta prinsip manajemen kinerja
- b. Rangkaian aktifitas yang akan terjadi
- c. Bagaimana melakukan atau ikut serta dalam proses.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian-penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan berkaitan dengan topik pembahasan pada penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini adalah:

- (1) Penelitian yang dilakukan oleh Aulia Isabela (2018) dengan judul “Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Bpr Agro Cipta Adiguna Pare Kabupaten Kediri”. Tujuan dari

penelitian ini adalah agar dapat diketahui bagaimana kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pelatihan. Metode penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sample jenuh. Adapun dari variabel dari penelitian tersebut yaitu kinerja karyawan, sebelum pelatihan, sesudah pelatihan. Dan alat analisisnya menggunakan analisis statistik deskriptif, uji normalitas, dan uji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan kinerja karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare sebelum dan sesudah adanya pelatihan dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

- (2) Penelitian kedua dilakukan oleh Nadia Elviera Fiolita (2017) dengan judul “Analisis Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan sbelum dan sesudah pelatihan modul 2000 karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Adityawarman Surabaya) terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sample sensus. Adapun juga variabel di penelitian tersebut yaitu sebelum pelatihan, sesudah pelatihan, kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji *T paired t test sample*. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan modul 2000 terhadap kinerja karyawan.

- (3) Penelitian terdahulu yang berikutnya dilakukan oleh Nurhikmah Putri (2017) yang berjudul “Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (outsourcing) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar”. Tujuan penelitian dilakukan adalah untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak (outsourcing). Perusahaan yang diteliti adalah plasa Telkom Regional 7 cabang Makassar. Metode penelitian yang digunakan tersebut yaitu metode kuantitatif dan menggunakan random sampling. Adapun variabel yang ada di penelitian tersebut yaitu kinerja karyawan tetap, karyawan kontrak. Alat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas, uji *independent sample t test*. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (outsourcing) pada PT Telkom Regional 7 cabang Makassar.
- (4) Sementara itu didalam penelitiannya Widiaduta & I Dewa Gede Satrya (2005) yang diberi judul “Analisis perbedaan antara sebelum dan sesudah kegiatan pelatihan SDM pada Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Studi kasus karyawan UPT-PUP). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya anantara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu metode kuantitatif. Dan sample yang digunakan yaitu sample

jenuh. Adapun variabel dalam penelitian tersebut yaitu sebelum pelatihan, sesudah pelatihan SDM. Alat analisis yang digunakan yaitu uji beda dua rata-rata (*paired sample t test*). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa : (1) tidak terdapat perbedaan perilaku kerja pada masing-masing variabel yang diteliti pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. (2) terdapat perbedaan perilaku kerja secara keseluruhan pada variabel yang diteliti pada karyawan UPTPUP UKWM Surabaya antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

- (5) Penelitian berikutnya dilakukan oleh Cut Asmara Nur (2005) dengan penelitian berjudul “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan PT. ATA Sadira Surabaya Sebelum Dan Sesudah Outbound Training”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan PT. Ata Sadira sebelum dan sesudah mengikuti outbound training. Metode penelitian yang digunakannya yaitu metode kuantitatif dan menggunakan semua anggota populasi 52 orang training. Adapun variabel dalam penelitian tersebut yaitu kinerja karyawan, sebelum dan sesudah outbound training. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan dua macam diantaranya analisis faktor explanatory dan uji beda. Penelitian ini menunjukkan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan serta untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja karyawan PT. Ata Sadira sebelum dan sesudah mengikuti outbound training. Dan dengan

hasil pengujian dengan menggunakan analisis faktor terbentuk lima faktor yang berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja dengan faktor loading 0,607; kualitas kerja dengan faktor loading 0,533; keperluan untuk pengawasan dengan faktor loading 0,701; efisiensi biaya dengan faktor loading 0,823 serta standar kualitas kerja dengan faktor loading 0,745. Sedangkan dari hasil pengujian dengan menggunakan uji beda diketahui terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja karyawan PT. ATA Sadira Surabaya sebelum dan sesudah mengikuti outbound training, hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar - 5,440 dengan taraf signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Berikut ini merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian dan Sampel	Variabel dan Alat Analisis	Persamaan dan Perbedaan
Aulia Isabela (2018)	Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Bpr Agro Cipta Adiguna Pare Kabupaten Kediri	Metode: Kuantitatif Sampel: Sampel jenuh	Variabel: Kinerja karyawan, sebelum pelatihan, sesudah pelatihan Alat Analisis: Analisis statistik deskriptif,	Adanya perbedaan yang signifikan kinerja karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare sebelum dan sesudah adanya pelatihan dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan

			uji normalitas, uji hipotesis	kemampuan kerjasama.
Nadia Elviera Fiolita (2017)	Analisis Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Adityawarna Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)	Metode: Kuantitatif Sampel: Sensus	Variabel: Sebelum pelatihan, sesudah pelatihan, kinerja karyawan Alat Analisis: uji validitas, uji reliabilitas dan uji <i>T paired t test sample</i>	Perbedaan yang kuat dan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan modul 2000 terhadap kinerja karyawan.
Nurhikmah Putri (2017)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (outsourcing) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar	Metode: Kuantitatif Sample: Random sampling	Variabel: Kinerja, karyawan tetap, karyawan kontrak Alat Analisis: uji normalitas, uji <i>independent sample t test</i>	Perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (outsourcing) pada PT Telkom Regional 7 cabang Makassar.
Widiaduta, I Dewa Gede Satrya (2005)	Analisis perbedaan antara sebelum dan sesudah kegiatan pelatihan SDM pada Lembaga	Metode: kuantitatif Sample: Sample jenuh	Variabel: Sebelum pelatihan, sesudah pelatihan SDM Alat Analisis:	Tidak terdapat perbedaan perilaku kerja pada masing-masing variabel yang diteliti pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya antara sebelum dan

	Pengembangan Sumber Daya Manusia (LPSPDM) Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Studi kasus karyawan UPT-PUP)		Uji beda dua rata-rata (<i>paired sample t test</i>)	sesudah mengikuti pelatihan. Terdapat perbedaan perilaku kerja secara keseluruhan pada variabel yang diteliti pada karyawan UPTPUP UKWM Surabaya antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
Cut Asmara Nur (2005)	Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan PT. ATA Sadira Surabaya Sebelum Dan Sesudah Outbound Training	Metode: Kuantitatif Sample: Semua anggota populasi 52 orang training	Variabel: Kinerja karyawan, sebelum dan sesudah outbound training Alat Analisis: menggunakan dua macam yaitu analisis Faktor explanatory dan uji beda	Pengujian dengan menggunakan analisis faktor terbentuk lima faktor yang berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja dengan faktor loading 0,607; kualitas kerja dengan faktor loading 0,533; keperluan untuk pengawasan dengan faktor loading 0,701; efisiensi biaya dengan faktor loading 0,823 serta standar kualitas kerja dengan faktor loading 0,745. Sedangkan dari hasil pengujian dengan menggunakan uji beda diketahui terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja karyawan PT. ATA

				<p>Sadira Surabaya sebelum dan sesudah mengikuti outbound training, hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar -5,440 dengan taraf signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.</p>
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran adalah model dari konseptual yang menjelaskan tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang di identifikasikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir menjelaskan secara teoritis yang perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

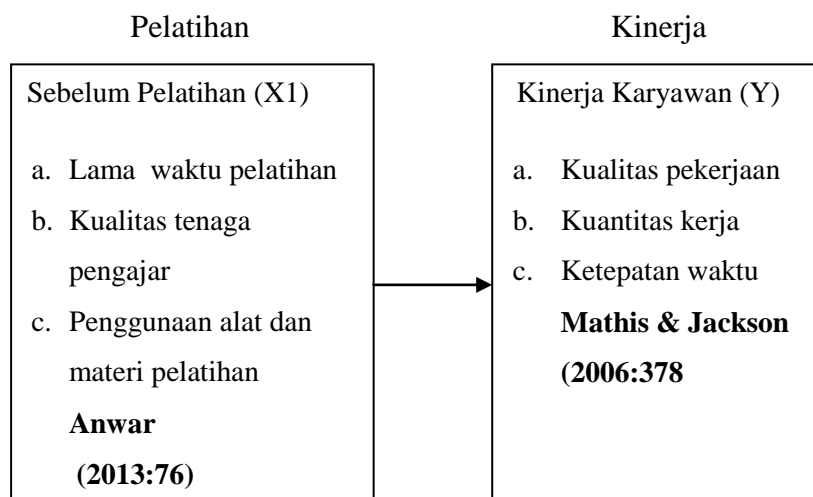
a. Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan

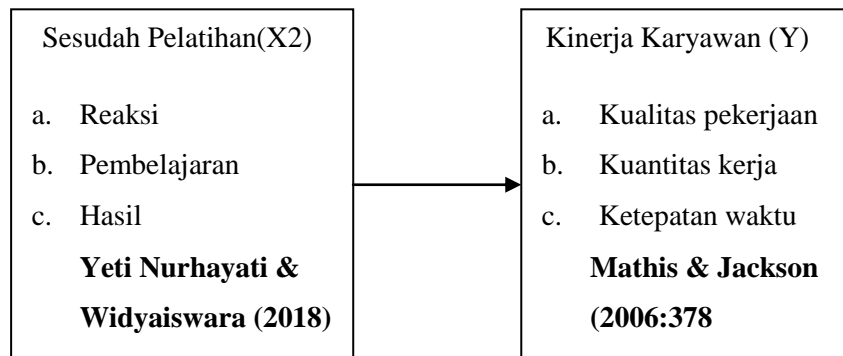
Menurut Dessler (2013:273), *“Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs”* yang artinya pelatihan merupakan proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Rivai (2009:548) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya seseorang seharusnya mempunyai derajat kesediaan dan

tingkat kemampuan tertentu. Ketersediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakannya.

Maka hubungannya yaitu pelatihan sendiri juga dapat meningkatkan keterampilan dan prestasi kerja mereka, pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pelatihan tersebut maka akan berdampak sangat besar pada peningkatan kinerja karyawan yang secara langsung akan semakin mempengaruhi kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Aulia Isabela (2018), Nadia Elvira (2017), Nurhikmah Putri (2017), Cut Asmara Nur (2005) menyatakan bahwa adanya perbedaan yang signifikan kinerja karyawan sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.





Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Konseptual

D. Hipotesis

H0 : Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

Ha : Terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data akurat yang bertujuan untuk mengembangkan, membuktikan dan menemukan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang analisis data dalam penelitian dilakukan secara statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah karena data-data yang akan dianalisis berupa angka-angka dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan yang diolah secara statistik (Suliyanto, 2018:155).

B. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya (Syofian Siregar 2013:30). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi, oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus (Suharsimi Arikunto 2012:108). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus kepada semua orang

karyawan tetap di Nissan Tegal yang berjumlah 30 orang yang menjadi populasi penelitian.

Tabel 3.1
Data Karyawan di Nissan Tegal Tahun 2019

Bagian	Jumlah Karyawan
Branch Manager	1
FAD Head	1
HRGA Staff	1
Accounting Staff	2
Cashier	1
Sales Supervisor	1
Sales Excecutive	9
Key Account Officer	4
Workshop Head	1
Teknisi	6
Service Advisor	2
Part Admin	1
Jumlah Keseluruhan Karyawan	30

(Sumber: Data Karyawan Nissan Datsun Tegal 2019)

Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifatserta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Syofian siregar 2013:30). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh,sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono 2012:122). Jadi dalam penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 30 orang karyawan.

C. Definisi Konseptual danOperasionalisasi Variabel

Defenisi Konseptual adalah defenisi variabel berdasarkan teori.Sedangkan operasionalisasi variabel adalah menjelaskan tentang bagaimana peneliti mengukur variabel yang ditunjukkan dengan indikator-indikator yang relevan.

Sesuai dengan judul yang dipilih, ada terdapat dua variable yaitu Pelatihan dan Kinerja.

1. Menurut Danim (2008:43), “Pelatihan merupakan teknik dari belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pkerjaan dan penentuan umpan balik guna untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan. Dalam penelitian tersebut yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan (X).
2. Menurut Rivai (2009:548) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya seseorang seharusnya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakanya. Dalam penelitian tersebut yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan /Pertanyaan	Skala	Sumber
Kinerja karyawan	Kualitas	Ketrampilan	1	Likert	Mathis & Jackson (2006:378)
		Kemampuan	2		
	Kuantitas	Prestasi kerja	3		
		Pencapaian target	4		
		Jumlah Pekerjaan	5		
	Ketepatan waktu	Kehadiran	6		
		Ketaatan waktu karyawan	7		
Sebelum pelatihan (indikator pelatihan)	Lama waktu pelatihan	Sesuai jadwal pelatihan	1		Anwar (2013:76)
	Kualitas tenaga pengajar (instruktur)	Pengajar dapat berinteraksi dengan baik	2		
		Pengajar dalam berbahasa mudah di mengerti	3		
	Penggunaan Alat Pelatihan dan	Peralatan dan Perlengkapan Pelatihan	4		
	Materi Pelatihan	Aplikasi dari materi pelatihan	5		
Sesudah Pelatihan (Evaluasi Pelatihan)	Reaksi	Kurikulum	1		Yeti Nurhayati & Widayiswara (2018)
		Kepanitiaan	2		
		Sarana pelatihan	3		
	Pembelajaran	Kualitas pembelajaran	4		
		Mengelola proses pembelajaran	5		

	Perilaku	Pengetahuan	6		
		Sikap	7		
	Hasil	Meningkatan Kualitas	8		
		Meningkatan Produktivitas	9		

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data-data penelitian. Menurut (Sugiyono 2012:15) teknik pengumpulan data untuk penelitian kuantitatif sebagaimana yang diterapkan dalam penelitian ini adalah menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner dan dokumentasi.

1. Observasi adalah tindakan atau proses mengamati seseorang atau sesuatu dengan cermat.
2. Wawancara adalah pertemuan formal di mana seseorang ditanyai pertanyaan untuk mengetahui apakah mereka cocok untuk pekerjaan atau situasi tertentu.
3. Kuesioner instrumen penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan untuk tujuan mengumpulkan informasi dari responden. Kuisisioner dapat dianggap sebagai semacam wawancara tertulis. Kuisisioner dapat dilakukan dengan tatap muka, melalui telepon, komputer atau pos. Kuisisioner menyediakan cara yang relatif murah, cepat dan efisien untuk memperoleh informasi dalam jumlah besar dari sejumlah besar orang. Data dapat dikumpulkan relatif cepat karena peneliti tidak perlu hadir

ketika kuesioner diisi. Kuesioner berguna untuk populasi besar ketika wawancara tidak praktis.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinteraksi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut (Syofian Siregar 2013:26):

- a. Sangat tidak setuju (STS) = 1
 - b. Tidak setuju (TS) = 2
 - c. Kurang Setuju (KS) = 3
 - d. Setuju (S) = 4
 - e. Sangat Setuju (SS) = 5
4. Dokumentasi adalah seperangkat dokumen yang disediakan secara tertulis, atau online, atau di media digital atau analog, seperti kaset audio atau CD. Contohnya adalah panduan pengguna, bantuan online, panduan referensi cepat. Jurnal, ebook, buku, nota. Dokumentasi sering di distribusikan melalui data base kantor, perpustakaan, situs web, produk perangkat lunak, dan aplikasi online lainnya.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam penelitian masalah dalam penggunaan alat-alat ukur sangat perlu di perhatikan agar hasil yang didapatkan benar-benar dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah yang ditelitinya. Alat ukur ilmiah harus memenuhi kriteria terandal (valid dan reliabel).

1. Uji Validitas

Ghozali (2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar item-item pernyataan dengan skor totalnya. Validitas instrumen penelitian menggunakan rumus product sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Arikunto, 2012:87-89})$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = jumlah konsumen

$\sum X$ = jumlah skor item nomor

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara X dan Y

Kriteriannya jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan 5% dan dk = N, maka butir soal dianggap valid, sehingga sebuah item atau butir soal dapat dikatakan valid jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ (Arikunto, 2012:87-89).

2. Uji Realibilitas

Ghozali (2016:47) Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu pertanyaan yang dijawab oleh responden konsisten atau jawaban tidak boleh acak karena setiap pertanyaan akan mengukur hal yang sama. Untuk melihat realibilitas, maka dihitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrument. Variabel-variabel tersebut dikatakan realibel bila cronbach alphanya nilai lebih besar dari 0,70 teknik yang digunakan adalah koefisien *cronbach alpha* dengan rumus :

$$r_n = \frac{K}{(k-1)} \{1 - \sum \frac{S_i^2}{S_t^2}\} \quad (\text{Arikunto, 2012:239})$$

Keterangan :

r_n = Realibilitas tes

k = jumlah soal

$\sum S_i^2$ = jumlah varian dari skor total

S_t^2 = jumlah varian dari skor total

Kriterianya jika r_{xy} yang telah diperoleh dari perhitungan dibandingkan dengan harga r product momen pada tabel taraf signifikan 5% dan $dk=N$. Instrumen tersebut reliabel jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ (Arikunto:2012:122-125).

F. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis data uji t sample berpasangan atau disebut dengan paired sample t test. Dalam uji t untuk data sample berpasangan

membandingkan rata-rata dua variabel untuk satu grup sampel tunggal. Atau secara rumus dapat ditulis sebagai berikut:

$$t = \frac{\delta}{SD\delta/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

δ = rata-rata deviasi (selisih sampel sebelum dan sampel sesudah)

$SD\delta$ = standar deviasi dari δ (selisih sampel sebelum dan sampel sesudah)

n = banyaknya sampel

Guna membuktikan hipotesis yang telah diajukan maka pada uji hipotesis tersebut menggunakan distribusi uji t.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu:

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan

H_a : Terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Nissan Datsun Di Indonesia

Nissan pertama kali menginjakkan kaki di Indonesia pada tahun 1969 dengan nama Datsun. Pada saat itu jenis mobil yang diproduksi adalah pick up, jip dan sedan. Pick up menjadi salah satu jenis kendaraan yang paling laku terjual karena pada saat itu jenis mobil ini banyak dibutuhkan untuk kebutuhan angkutan barang. Dalam jangka satu bulan rata-rata datsun dapat memproduksi sebanyak 750 unit. Area pemasarannya pun cukup luas tersebar di kota-kota besar Indonesia, yaitu Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Bali, Lampung, Bengkulu, Palembang, Padang, Balikpapan, Makassar, Medan dan Manado.

Pada tahun 1974, di produksi Datsun Sena dengan kandungan material 75% berasal dari bahan lokal. Hal tersebut dilakukan atas dasar anjuran dari pemerintah untuk program lokalisasi bagi kendaraan roda empat. Meskipun 75% kandungan materialnya berasal dari Indonesia, saat itu Datsun tetap mampu memproduksi mobil dalam jumlah banyak, yaitu rata-rata perbulannya adalah 250 unit.

Pada tanggal 14 april 1981, PT. Wahana Wirawan menjadi agen tunggal Datsun. Produksi awalnya adalah mobil-mobil keluarga

seperti Jeep Nissan Patrol, mobil sedan seperti Nissan Laurel, Sunny dan Stanza. Selain memasarkan kendaraan kepada umum, PT. Wahana Wirawan juga memasarkan kendaraan taksi di seluruh Indonesia.

Seiring berjalannya waktu, Nissan pun semakin terus mengalami peningkatan penjualan, terbukti pada tahun 1984 dibentuklah perusahaan baru bernama PT. Nakaya Wirawan yang memiliki tugas sebagai sale distributor, namun PT. Wahana Wirawan tetap menjadi pemegang agen tunggal nissan di Indonesia.

Peningkatan penjualan produk ternyata tidak bisa membuat PT. Wahana Wirawan bertahan, banyak faktor yang membuat perusahaan tersebut akhirnya dijual kepada Indomobil Group pada tahun 1984. Begitu juga dengan PT. Nakaya Wirawan yang diganti dengan PT. Indocitra Buana pada tahun 1989.

Pada pertengahan tahun 2001, Nissan dan Renault telah bergabung secara internasional, maka di Indonesia pun dijalankan kerjasama antara Indomobil Group yang diwakili oleh PT. Auto Euro Indonesia dan Renault Perancis untuk memasarkan kendaraan Renault di Indonesia dengan dukungan awal manajemen, jaringan pemasaran dan layanan purna jual Nissan.

Seiring perkembangan produk nasional di kancah otomotif dunia, Nissan pun semakin optimis dapat memperluas pangsa pasarnya di Indonesia dengan dukungan penuh dari Nissan Jepang selaku pemegang saham terbesarnya. Terbukti bahwa produk-produk Nissan

dapat bersaing dan menjadi salah satu produk unggulan, jaringan pemasarannya pun juga semakin luas dan merata di seluruh Indonesia. Tentunya dengan dukungan dari para pencinta mobil Nissan juga yang salam ini merasa puas akan keunggulan produk Nissan, serta akan pelayanan purna jualnya.

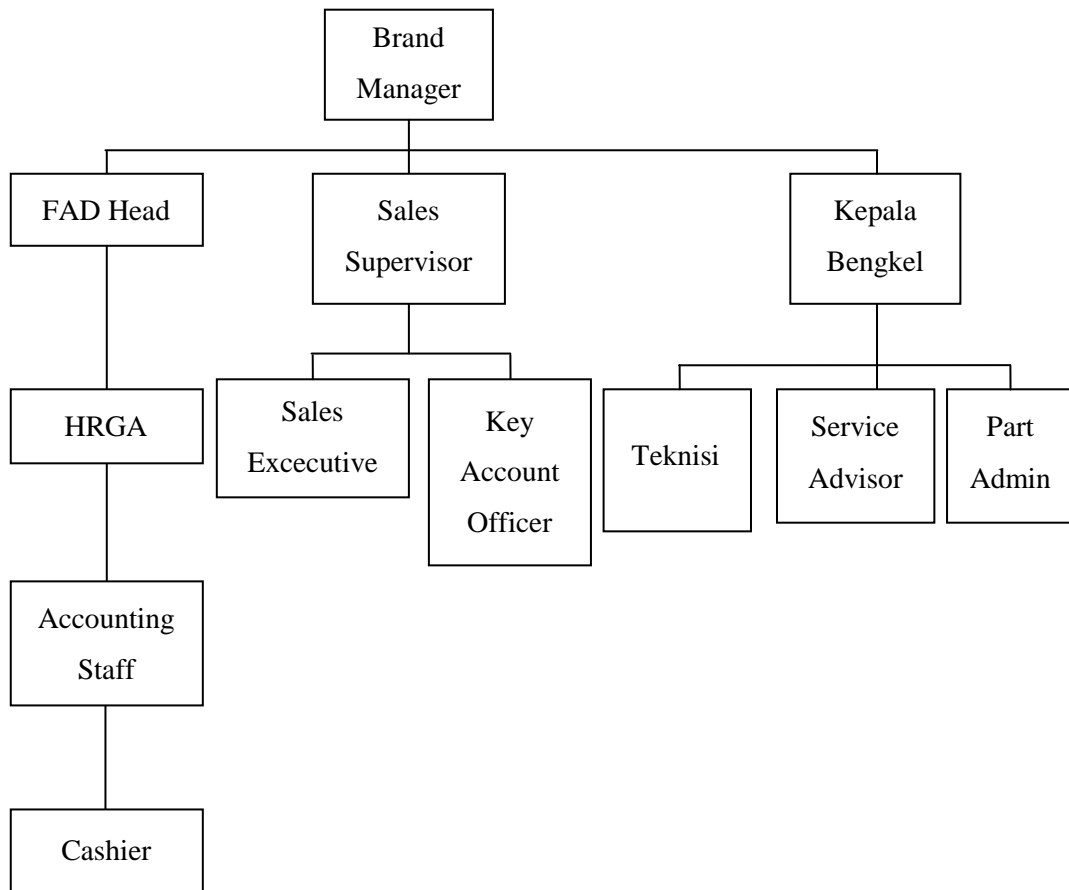
2. Visi Dan Misi Nissan Datsun Tegal

- a. Visi yakni menjadi sebuah perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan di Indonesia.
- b. Misi yakni meningkatkan kualitas karyawan, organisasi dan teknologi informasi secara berkesinambungan.

3. Logo Nissan Datsun Tegal



4. Struktur Organisasi



Sumber: Kantor Cabang Nissan Datsun Tegal 2019

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

5. Uraian Jabatan dan Tugas

a. Branch Manager

Bertugas memonitoring dari segala aktivitas atau kegiatan penjualan dan pendistribusian mobil yang terjadi di kantor cabang serta memantau dari semua aktivitas yang dilakukan tiap-tiap supervisor dan sales kantor cabang tersebut.

b. FAD Head (*Financial & Accounting Division*)

Bertugas mengurus segala pencatatan keuangan yang terjadi pada kantor cabang dimana pencatatan tersebut dilaporkan ke *branch manager* untuk diinformasikan kembali ke kantor pusat.

c. Sales Supervisor

Bertugas mengawasi atas tiap-tiap sales yang dibawah dan memberikan instruksi atau arahan strategi pemasaran kepada para salesnya.

d. Kepala Bengkel

Bertugas atas seluruh aktivitas service baik garansi (yang merupakan salah satu strategi pemasaran dan *after selling service*) maupun service biasa.

e. HRGA (HRD)

Bertugas membuat program kerja terutama dalam mengenai jadwal perekrutan tenaga kerja baru dan jadwal pelatihan keterampilan, mengevaluasi prestasi dari karyawannya.

f. Sales Executive

Bertugas terhadap kebenaran dan keaslian dari konsumen, kepuasan pelanggan akan pelayanan dalam kegiatan pembelian kendaraan.

g. Key Account Officer

Bertugas melakukan pengendalian produk terhadap klien, nasabah, atau konsumen yang tidak mengerti.

h. Teknisi

Bertugas terhadap perbaikan kendaraan pelanggan, bertanggung jawab terhadap tools mekanik dan asset perusahaan lainnya, bertanggung jawab terhadap kebersihan bengkel, dan menerima tugas dari kepala bengkel.

i. Service Advisor

Bertugas mengimplementasikan 7 step dengan baik dan benar, berperan aktif ikut menyukseskan dalam program-program TAM maupun Head Officer.

j. Part Admin

Bertugas dalam segala hal yang bersangkutan dalam sistem pendokumentasian dan seluruh pengadministrasian didalam perusahaan.

k. Accounting Staff

Bertugas melakukan *Control Account Receivable* dan *Account Payable* baik untuk WS, menyusun laporan keuangan, memonitoring laporan keuangan, dan melakukan pembukuan untuk melakukan tutup bulan.

l. Cashier

Bertugas mencatat seluruh transaksi perusahaan mobil, aksesoris, serta service yang dilakukan pada kantor cabang yang bersangkutan.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan Nissan Datsun Tegal. Kuesioner tersebut tentang variabel sebelum pelatihan, sesudah pelatihan dan kinerja karyawan. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 30 responden. Berikut data kuesioner yang telah dikumpulkan maka dapat dilihat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut hasil analisis peneliti berdasarkan karakteristik responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor internal individu yang bisa mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi (Imron, 2018: 7). Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 orang karyawan Nissan Datsun Tegal dapat diperoleh gambaran mengenai jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	24	80%
2	Perempuan	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden (80%), dan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 6 responden (20%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkatan umur merupakan salah satu variabel individu secara demografis yang bisa mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang (Prihantoro, 2015: 29). Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 orang karyawan Nissan Datsun Tegal dapat diperoleh gambaran mengenai umur dari masing-masing responden dapat dilihat tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	25 – 30 tahun	12	40%
2	35 – 40 tahun	17	56,7%
3	40 – 45 tahun	0	0%
4	>45 tahun	1	3,3%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan umur 25-30 tahun sebanyak 12 responden (40%), responden dengan umur 35-40 tahun sebanyak 17 responden (56,7%), responden dengan umur 40-45 tahun sebanyak 0 responden (0%), dan untuk responden dengan umur >45 tahun sebanyak 1 responden (3,3%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas

untuk berinisiatif dan berinovasi yang akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja seseorang (Dadang, 2020: 40). Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 orang karyawan Nissan Datsun Tegal dapat diperoleh gambaran mengenai tingkat pendidikan masing-masing responden yang dapat dilihat tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	6	20%
2	D3/S1	21	70%
3	S2	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA 6 responden (20%), responden dengan tingkat pendidikan D3/S1 sebanyak 21 responden (70%), dan untuk tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 responden (10%)

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 orang karyawan Nissan Datsun Tegal dapat diperoleh gambaran mengenai masa kerja dari masing-masing responden yang dapat dilihat tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	3	10%
2	1 – 5 tahun	24	80%
3	6 – 10 tahun	3	10%
4	>11 tahun	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja <1 tahun 3 responden (10%), responden dengan masa kerja 1-5 tahun 24 responden (80%), dan untuk responden dengan masa kerja >11 tahun 0 responden (0%).

2. Analisis Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada karyawan tetap Nissan Datsun Tegal melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

a. Deskripsi Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y.1	15	15	0	0	0	30
2	Y.2	20	8	2	0	0	30
3	Y.3	16	12	2	0	0	30
4	Y.4	19	9	2	0	0	30
5	Y.5	21	8	1	0	0	30
6	Y.6	18	11	1	0	0	30
7	Y.7	18	11	1	0	0	30

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 7 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Dimana terdapat 21 responden yang memberi tanggapan sangat setuju pada pertanyaan Y.5. Dan 15 responden yang memberi tanggapan setuju pada pertanyaan Y.1.

b. Deskripsi Variabel Sebelum Pelatihan

Tanggapan responden terhadap variabel sebelum pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Sebelum Pelatihan

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	14	15	1	0	0	30
2	X1.2	11	18	1	0	0	30
3	X1.3	13	17	0	0	0	30
4	X1.4	18	12	0	0	0	30
5	X1.5	20	10	0	0	0	30

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 5 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Dimana terdapat 20 responden yang memberi tanggapan sangat setuju pada pertanyaan X1.5. Dan 18 responden yang memberi tanggapan setuju pada pertanyaan X1.2.

c. Deskripsi Variabel Sesudah Pelatihan

Tanggapan responden terhadap variabel sesudah pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Sesudah Pelatihan

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	18	11	1	0	0	30
2	X2.2	17	11	2	0	0	30
3	X2.3	16	14	0	0	0	30
4	X2.4	21	9	0	0	0	30
5	X2.5	18	11	1	0	0	30
6	X2.6	21	9	0	0	0	30
7	X2.7	19	11	0	0	0	30
8	X2.8	18	12	0	0	0	30
9	X2.9	18	12	0	0	0	30

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 9 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Dimana terdapat 21 responden yang memberi tanggapan sangat setuju pada pertanyaan X2.4 dan X2.6. Dan 14 responden yang memberi tanggapan setuju pada pertanyaan X2.3.

3. *Method Of Successive Interval (MSI)*

Data yang telah diperoleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner yang berbentuk data ordinal akan di transformasikan menjadi data interval melalui *method of successive* (MSI).

Tabel 4.8
Data Ordinal Ke Interval

No	X1	X2	Y
1	16.180	27.125	24.765
2	11.436	19.273	17.494
3	6.636	17.651	20.359
4	11.550	22.364	17.339
5	11.412	14.627	20.250
6	9.913	10.376	19.128
7	8.304	22.894	17.874
8	9.940	27.125	17.416
9	11.515	17.777	20.253
10	11.438	27.125	15.894
11	16.180	23.918	24.765
12	9.913	22.204	21.745
13	14.650	22.606	18.911
14	11.438	20.848	23.169
15	11.436	18.114	17.951
16	14.650	20.997	20.179
17	13.080	19.513	19.360
18	12.969	19.192	23.349
19	11.550	20.939	20.409
20	12.969	23.974	20.152
21	11.436	20.813	17.538
22	13.151	17.478	24.765
23	9.940	22.353	18.840
24	13.048	22.318	24.765
25	11.438	27.125	20.327
26	16.180	27.125	24.765
27	14.682	23.905	15.972
28	13.151	19.467	16.273
29	14.544	25.630	20.152
30	11.412	20.802	24.765

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

4. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22 *statistic for windows*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014: 172).

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Kinerja	Y.1	0,437	0,361	Valid
		Y.2	0,473	0,361	Valid
		Y.3	0,678	0,361	Valid
		Y.4	0,523	0,361	Valid
		Y.5	0,386	0,361	Valid
		Y.6	0,395	0,361	Valid
		Y.7	0,546	0,361	Valid
2	Sebelum pelatihan	X1.1	0,633	0,361	Valid
		X1.2	0,631	0,361	Valid
		X1.3	0,618	0,361	Valid
		X1.4	0,512	0,361	Valid
		X1.5	0,435	0,361	Valid
3	Sesudah pelatihan	X1.1	0,578	0,361	Valid
		X2.2	0,603	0,361	Valid

		X2.3	0,578	0,361	Valid
		X2.4	0,367	0,361	Valid
		X2.5	0,602	0,361	Valid
		X2.6	0,438	0,361	Valid
		X2.7	0,676	0,361	Valid
		X2.8	0,594	0,361	Valid
		X2.9	0,485	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 30$. Artinya seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid karena lebih besar dari nilai-tabel sebesar 0,361 maka seluruh item dalam pertanyaan kuesioner ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sugiyono, 2014:183). Adapun hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	7

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel kinerja adalah 0,884. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja $0,884 > 0,70$.

b. Uji Reliabilitas Variabel Sebelum Pelatihan

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sebelum Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	5

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel sebelum pelatihan adalah 0,725. Hal ini berarti bahwa variabel sebelum pelatihan dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach Alpha* variabel sebelum pelatihan $0,725 > 0,70$.

c. Uji Reliabilitas Variabel Setelah Pelatihan

Tabel 4.12**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Setelah Pelatihan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	9

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel setelah pelatihan adalah 0,794. Hal ini berarti bahwa variabel setelah pelatihan dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel setelah pelatihan $0,794 > 0,70$.

5. Uji Beda Dua Rata-Rata (Paired Sample T-Test)

Uji *paired sample T-test* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan untuk dua situasi yang berbeda yakni sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan. Berikut adalah hasil dari pengujian *Paired Sample T-test*:

Tabel 4.13**Hasil Uji Paired Sample T-Test****Paired Samples Statistics**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Sebelum pelatihan	22.47	30	1.432	.261
Sesudah pelatihan	41.40	30	2.541	.464

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Tabel 4.13 menunjukkan nilai deskriptif masing-masing variabel pada sampel berpasangan. Sebelum pelatihan mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 22,47 dari 30 data, dengan sebaran data (*std. Deviation*) yang diperoleh adalah 1,432 pada standar eror 0,261. Sedangkan sesudah pelatihan nilai rata-rata (*mean*) menjadi 41,40 dari 30 data, dengan sebaran data (*std. Deviation*) yang diperoleh adalah 2,541 pada standar eror 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa sesudah diadakannya pelatihan jauh lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan pada saat sebelum diadakannya pelatihan.

Tabel 4.14
Hasil Uji *Paired Samples Correlations*

Paired Samples Correlations		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Sebelum pelatihan & Sesudah pelatihan	30	.573	.042

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji korelasi atau hubungan antara sebelum pelatihan dengan sesudah pelatihan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, nilai koefisien korelasi (*correlation*) sebesar 0,573 sehingga terlihat bahwa pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerjanya sebesar $0,573^2 = 0,32$ (32%) dan sisanya 68% disebabkan karena faktor lain. Sedangkan nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,042, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara sebelum diadakannya pelatihan dengan sesudah diadakannya pelatihan karena nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.15
Hasil Uji Paired Samples test

		Paired Differences			t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
Pair 1	Sebelum pelatihan - Sesudah pelatihan	18.933	2.406	.439	43.103	29	.000

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t-hitung sebesar $43,103 > t\text{-tabel } 1,699$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan pada saat sebelum pelatihan dan pada saat setelah pelatihan. Hal tersebut berarti:

H_a : Terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan, diterima

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan, ditolak

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji *paired sample T-test*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Penelitian ini juga memperoleh nilai t-hitung sebesar $43,103 > t\text{-tabel } 1,699$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan pada saat sebelum dan sesudah diadakannya pelatihan, sehingga H_a dalam penelitian ini diterima.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa terjadi perbedaan kinerja karyawan Nissan Datsun Tegal sebelum dan setelah diadakannya pelatihan, hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan dari distribusi jawaban responden terhadap kuesioner yang telah diedarkan. Teori yang dijelaskan Rivai (2005: 45) menyatakan bahwa kebutuhan akan pelatihan kerja sangat memberikan pengaruh besar terhadap karyawan, dan salah satunya adalah dengan peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan Nadia Elviera Fiolita (2007), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Adityawarman Surabaya).

Implikasi praktisi dari hasil penelitian ini adalah pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan baik dalam lingkup instansi maupun perusahaan, salah satunya bagi perusahaan Nissan Datsun Tegal. Pelatihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi sebagian orang ada yang tidak memahami kemampuan yang dimiliki atau bahkan kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi perusahaan, sehingga sangat penting bagi

perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tau apa yang sebenarnya harus dikerjakan, dan memperbaiki kesalahan yang sering terjadi. Hal inilah yang dilihat oleh Nissan Datsun Tegal sehingga perusahaan tersebut selalu berupaya memberikan pelatihan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Disamping itu juga, kesenjangan antara kemampuan kerja karyawan dengan tuntutan kerja harus terus diselaraskan, agar dapat memberikan pelayanan terbaik nantinya kepada konsumen yang datang di Nissan Datsun tegal. Dengan adanya pelatihan pada perusahaan Nissan Datsun Tegal akan membentuk karyawan agar lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan dibidangnya masing-masing. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki sebelumnya karena pelatihan lebih mengedepankan praktik dari pada teori.

Hal ini juga terbukti dari penilaian kinerja yang dilakukan pada perusahaan Nissan Datsun Tegal, dimana sebagian besar karyawan yang telah mengikuti pelatihan selalu memberikan kinerja yang jauh lebih baik dari sebelum mereka ikut pelatihan. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang justru mengalami penurunan kerja setelah ikut pelatihan, hal itu dimungkinkan karena ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi hal tersebut, seperti kurangnya motivasi, adanya konflik kerja, dan faktor-faktor lainnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diberikan perhatian lebih bagi setiap perusahaan agar tetap menjaga atau bahkan justru meningkatkan

kinerja karyawan yang setiap saat selalu dituntut akan perbaikan secara terus menerus.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum diadakannya pelatihan dan setelah diadakannya pelatihan, hal ini dibuktikan dari pengujian *paired sample t-test* yang menunjukkan nilai sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t-hitung sebesar $43,103 > t$ -tabel 1,699. Sehingga hipotesis H_a dalam penelitian ini diterima, dan hipotesis H_0 dalam penelitian ini ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka saran peneliti terhadap:

1. Bagi perusahaan
 - a. Perlunya dilakukan secara optimal lagi dalam mengidentifikasi karyawannya yang membutuhkan pelatihan agar pelatihan yang dilaksanakan dapat memberikan hasil yang sebaik mungkin, untuk itu perusahaan sebelum melaksanakan pelatihan sebaiknya menganalisa karyawan yang membutuhkan pelatihan atau tidak dan untuk bagi pelatih atau pengajar agar memberikan materi secara praktis sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan tidak terlalu jenuh dan paham apa yang disampaikan oleh pelatih atau pengajar, hal ini karena mereka lebih menyukai pelatihan yang bersifat

praktek secara langsung agar mereka tidak bingung dengan penjelasan materi yang disampaikan.

- b. Perlunya adanya optimalisasi usaha-usaha dalam merancang materi-materi pelatihan agar disesuaikan dengan pekerjaan dan jabatan karyawan yang saat ini, hal ini sangat perlu karena kemampuan, keahlian yang dimiliki akan berpengaruh terhadap kuantitas kerja yang dihasilkan, sehingga target-target yang ingin dicapai perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan sehingga dengan demikian program pelatihan yang telah dilaksanakan dapat memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawan dengan optimal dan program pelatihan perlu dilaksanakan kembali untuk kedepannya karena telah memberikan hasil yang positif terhadap karyawan dan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel yang lain seperti pengawasa, motivasi atau disiplin kerja, yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar bisa mengkaji lebih jauh tentang pencapaian kinerja secara maksimal bagi perusahaan lain dan khususnya di Nissan Datsun Tegal.

C. Keterbatasan Peneliti

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu faktor yaitu pelatihan, sedangkan masih banyak

faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta dalam penggunaan kuesioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya yang dialami.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2013). Pendidikan atau Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Unit Tuntungan Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , volume 18 No 2, 76.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Becker, Gary Stanley. (1994). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education, Third Edition. *The National Bureau of Economic Research* , 402.
- Dadang. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Danim. (2008). [Library.binus.c.id/ecolls/eThesisdoc/Bab 2/2012-2 0074-HM%20 Bab 2001-PDF](http://library.binus.c.id/ecolls/eThesisdoc/Bab%202/2012-2%200074-HM%20Bab%202001-PDF) Tanggal Unduh 30 Maret 2020. 43.
- Dessler. (2013). [Library.binus.c.id/ecolls/eThesisdoc/Bab 2/2012-2 0074-HM%20 Bab 2001-PDF](http://library.binus.c.id/ecolls/eThesisdoc/Bab%202/2012-2%200074-HM%20Bab%202001-PDF) Tanggal Unduh 30 Maret 2020 , 273.
- Dharma. (2012). Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan. [Https:id.scribel.com](https://id.scribel.com) tanggal unduh 31 Maret 2020, 23.
- Evans, Pucik, & Borsoux. (2002). Effects Of Training On Employee Performance. *Business Economics and Tourism* , 10.
- Fiolita, Nadia E. (2017). Analisis Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Adiywarman Surabaya Menurut Kesetaraan Gender). *Artikel Skripsi Universitas Widya Mandala Ctholic Surabaya* , HYPERLINK <https://repository.wima.ac.id>.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2009). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pemberian Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Asuransi INTRA Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , Volume 18 No 2, 105.
- Holden. (2001). Human Resource Development: The Organization and The National Framework. *Learning and Development* , 314.
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press.

- Indrasari, Meithiara. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Isabela, Aulia. (2018). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada BPR Agro Cipta Adiguna Pare Kabupaten Kediri. *Artikel Skripsi*.
- Kaushik. (1996). Effectiveness of Indian Science Centers as Learning Environments: A Study of Educational Objectivities in the Design of Museum Experiences. *Unpublished Ph.D Thesis, University of Leicester*.
- Lakra. (2016). Effects of Training on Employee Performance. *International Humanities Studies*, 25.
- Mangkunegara. (2000). Pengaruh Metode Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Keterampilan Pramusaji Food & Beverage Service Swiss-Belhotel Harbour By Batam. *Jom FISIP*, Volume 2 No 2, 43.
- Mangkunegara. (2011). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pemberian Pendidikan dan Pelatihan Pada PT.Asuransi INTRA Asia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 18 Nomor 2, 54.
- Mangkuprawira. (2004). Pengaruh Pelatihan Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*, Volume 4 No 5, 135.
- Mathis, & Jackson. (2006). Analisis Perbedaan kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia. *e-Proceeding of Management*, 3783.
- Muqowim. (2012). *Pengembangan Soft Skill*. Yogyakarta: PT. Pustaka Insan.
- Nassazi. (2013). Human Resource Training And Development. *Effects of Training On Employee Performance*, 21.
- Nur, Cut Asmara. (2005). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan PT. ATA Sadira Surabaya Sebelum dan Sesudah Outbound Training. *Skripsi Thesis, Universitas Airlangga*.
- Nurhayati, Yetti & Widayaiswara. (2018). Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andradogi Jurnal Diklat Teknis*, Volume VI No 2, 177.
- Nurhimah, Putri. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Skripsi.
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: uwais Inspirasi Indonesia.

- Prihantoro, Agung. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Palembang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai. (2009). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pemberian Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Asuransi INTRA Asia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , volume 18 No 2, 123.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Paktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sikula. (2002). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Permberian Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Asuansi INTRA Asia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , Volume 18 No 2, 64.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sunyoto. (2012). Pengaruh Peraktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manuisa Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , Volume 15 No 05, 137.
- Tjiptono, Fandy & Anastasia, Diana. (2001). *Total Quality Management*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Widiaduta, & I Dewa Gede, Satrya. (2005). Analisis Perbedaan Antara Sebelum Dan Sesudah Peatihan SDM Pada Lembaga Pengembangan SDM. *Undergraduate Thesis* .
- Zahra, ett all. (2014). Employee Training And It's Effect On Employees'Job Motivation And Commitment: Developing And Proposing A Concpetual Model. *Journal Of Business adn Management* , 60-68.

Lampiran 1

Kata Pengantar

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Judul Penelitian : Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal
Sebelum Dan Sesudah Pelatihan.

Kepada Yth
Bapak/IbuSdr
Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, kami mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

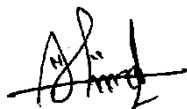
Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaannya karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Kami memberikan jangka waktu satu minggu setelah kuesioner ini kami sebar, agar Bapak/Ibu/Sdr dapat segera mengembalikannya kepada kami.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Tegal, Juni 2020

Hormat Kami,



Norma Nurul Hidayati

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMA
b. D3/S1
c. S2
3. Umur : a. 25-30 tahun
b. 35-40 tahun
c. 40-45 tahun
d. 45 tahun
4. Masa Kerja : a. < 1 tahun
b. 1-5 tahun
c. 6-10 tahun
d. > 11 tahun

KUESIONER PENELITIAN

- a. Mohon dengan hormat dan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menanggapi seluruh pernyataan yang ada.
- b. Beri tanda (X) pada kolom yang tersedia
- c. Ada 5 alternatif jawaban, yaitu:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kinerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Ketrampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini					
2	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
3	Prestasi kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					

4	Pencapaian target dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik					
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Tingkat kehadiran/ absensi saya tinggi selama bekerja di perusahaan ini					
7	Saya selalu mematuhi ketaatan waktu karyawan yang ditentukan dari perusahaan ini					

2. Sebelum Pelatihan (indikator pelatihan)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan tepat waktu					
2	Pengajar/instruktur yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya					
3	Pengajar/instruktur yang saya ikuti bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti					
4	Peralatan dan perlengkapan pelatihan yang sangat memadai, sehingga saya bekerja lebih giat					
5	Aplikasi dari materi pelatihan yang saya dapat dari pengajar sangat bagus, sehingga saya dalam melaksanakan pekerjaan lebih efektif					

3. Sesudah Pelatihan (evaluasi pelatihan)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kurikulum yang disampaikan, menjadikan saya lebih menguasai metode dalam pengelolaan pelatihan					
2	Dalam kepanitiaan yang saya ikuti dalam pelatihan tingkat pelayanannya kepada peserta sangat baik					
3	Sarana pelatihan yang saya ikuti sangat lengkap di ruangnya					
4	Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dengan seluruh fasilitas yang ada di ruangan					
5	Saya berusaha optimal dalam mengelola proses pembelajaran di ruangan untuk menghasilkan output yang bermanfaat					
6	Saya dibekali pengetahuan pada saat pelatihan, sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
7	Dalam pelatihan saya dibekali materi sikap positif dalam bekerja, sehingga saya dapat menghadapi orang lain dengan bijak					
8	Dengan mengikuti pelatihan saya dapat meningkatkan kualitas hasil kinerja perusahaan					
9	Dengan meningkatkan produktivitas, saya mampu menemukan strategi-strategi baru dalam bekerja					

Lampiran 2

Rekapitulasi Kuesioner Data Ordinal**Variabel Kinerja (Y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	3	5	5	4	4
3	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4
6	5	5	5	4	3	4	5
7	5	3	4	5	5	4	4
8	4	4	4	4	5	5	4
9	5	5	5	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	5	5	5
14	4	5	5	5	5	5	5
15	5	3	4	4	5	4	5
16	4	5	5	5	5	4	4
17	5	5	5	3	5	3	5
18	5	5	4	5	5	5	5
19	5	5	4	4	4	5	5
20	4	5	5	5	4	4	5
21	5	5	4	4	4	5	3
22	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	4	4	5	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	4	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	3	5	4	4	4
28	4	4	4	3	4	5	5
29	4	5	5	5	4	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5

Variabel Sebelum Pelatihan (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	4
3	3	3	4	4	5
4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4
6	4	4	4	5	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5
9	4	4	5	5	4
10	5	4	4	4	5
11	5	5	5	5	5
12	4	4	4	5	4
13	5	4	5	5	5
14	5	4	4	4	5
15	4	5	5	4	4
16	5	4	5	5	5
17	4	5	4	5	5
18	5	5	4	4	5
19	4	4	4	5	5
20	5	5	4	4	5
21	4	5	5	4	4
22	4	4	5	5	5
23	4	4	4	4	5
24	5	4	4	5	5
25	5	4	4	4	5
26	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5
28	4	4	5	5	5
29	5	5	5	5	4
30	5	4	4	5	4

Variabel Sesudah Pelatihan (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	5	5	5	4	4	4
3	4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	3	4	4	4	4
7	5	3	4	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5
13	5	4	5	5	4	5	5	4	5
14	5	4	4	4	5	5	5	5	4
15	3	4	5	5	4	5	4	4	5
16	4	4	4	5	5	5	4	5	5
17	4	4	4	5	4	5	5	5	4
18	5	5	4	5	4	5	4	4	4
19	5	4	5	5	4	4	4	5	5
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5
21	4	5	4	5	5	5	5	4	4
22	4	5	5	4	5	4	4	4	4
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5
24	5	5	5	4	4	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	4	5	4	5	5	5

Lampiran 3

Rekapitulasi Kuesioner Data Interval

Variabel Kinerja (Y)

Successive Interval

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
2.596	3.485	3.685	3.534	3.724	3.871	3.871	24.765
1.000	3.485	1.000	3.534	3.724	2.376	2.376	17.494
2.596	3.485	2.269	3.534	3.724	2.376	2.376	20.359
1.000	2.061	2.269	3.534	3.724	2.376	2.376	17.339
1.000	2.061	3.685	3.534	3.724	3.871	2.376	20.250
2.596	3.485	3.685	2.116	1.000	2.376	3.871	19.128
2.596	1.000	2.269	3.534	3.724	2.376	2.376	17.874
1.000	2.061	2.269	2.116	3.724	3.871	2.376	17.416
2.596	3.485	3.685	3.534	2.201	2.376	2.376	20.253
1.000	2.061	2.269	2.116	2.201	3.871	2.376	15.894
2.596	3.485	3.685	3.534	3.724	3.871	3.871	24.765
1.000	2.061	3.685	3.534	3.724	3.871	3.871	21.745
1.000	2.061	2.269	2.116	3.724	3.871	3.871	18.911
1.000	3.485	3.685	3.534	3.724	3.871	3.871	23.169
2.596	1.000	2.269	2.116	3.724	2.376	3.871	17.951
1.000	3.485	3.685	3.534	3.724	2.376	2.376	20.179
2.596	3.485	3.685	1.000	3.724	1.000	3.871	19.360
2.596	3.485	2.269	3.534	3.724	3.871	3.871	23.349
2.596	3.485	2.269	2.116	2.201	3.871	3.871	20.409
1.000	3.485	3.685	3.534	2.201	2.376	3.871	20.152
2.596	3.485	2.269	2.116	2.201	3.871	1.000	17.538
2.596	3.485	3.685	3.534	3.724	3.871	3.871	24.765
1.000	3.485	2.269	2.116	3.724	3.871	2.376	18.840
2.596	3.485	3.685	3.534	3.724	3.871	3.871	24.765
1.000	2.061	3.685	2.116	3.724	3.871	3.871	20.327
2.596	3.485	3.685	3.534	3.724	3.871	3.871	24.765
1.000	3.485	1.000	3.534	2.201	2.376	2.376	15.972
1.000	2.061	2.269	1.000	2.201	3.871	3.871	16.273
1.000	3.485	3.685	3.534	2.201	2.376	3.871	20.152
2.596	3.485	3.685	3.534	3.724	3.871	3.871	24.765

VariabelSebelum Pelatihan (X1)

Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Total
4.079	4.254	2.602	2.610	2.636	16.180
2.580	4.254	2.602	1.000	1.000	11.436
1.000	1.000	1.000	1.000	2.636	6.636
2.580	2.723	1.000	2.610	2.636	11.550
4.079	2.723	1.000	2.610	1.000	11.412
2.580	2.723	1.000	2.610	1.000	9.913
2.580	2.723	1.000	1.000	1.000	8.304
2.580	2.723	1.000	1.000	2.636	9.940
2.580	2.723	2.602	2.610	1.000	11.515
4.079	2.723	1.000	1.000	2.636	11.438
4.079	4.254	2.602	2.610	2.636	16.180
2.580	2.723	1.000	2.610	1.000	9.913
4.079	2.723	2.602	2.610	2.636	14.650
4.079	2.723	1.000	1.000	2.636	11.438
2.580	4.254	2.602	1.000	1.000	11.436
4.079	2.723	2.602	2.610	2.636	14.650
2.580	4.254	1.000	2.610	2.636	13.080
4.079	4.254	1.000	1.000	2.636	12.969
2.580	2.723	1.000	2.610	2.636	11.550
4.079	4.254	1.000	1.000	2.636	12.969
2.580	4.254	2.602	1.000	1.000	11.436
2.580	2.723	2.602	2.610	2.636	13.151
2.580	2.723	1.000	1.000	2.636	9.940
4.079	2.723	1.000	2.610	2.636	13.048
4.079	2.723	1.000	1.000	2.636	11.438
4.079	4.254	2.602	2.610	2.636	16.180
2.580	4.254	2.602	2.610	2.636	14.682
2.580	2.723	2.602	2.610	2.636	13.151
4.079	4.254	2.602	2.610	1.000	14.544
4.079	2.723	1.000	2.610	1.000	11.412

Variabel Sesudah Pelatihan (X2)

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
3.871	3.634	2.597	2.656	3.871	2.656	2.621	2.610	2.610	27.125
3.871	2.219	1.000	2.656	3.871	2.656	1.000	1.000	1.000	19.273
2.376	3.634	1.000	1.000	2.376	2.656	1.000	1.000	2.610	17.651
2.376	3.634	2.597	1.000	3.871	2.656	2.621	2.610	1.000	22.364
2.376	2.219	1.000	2.656	2.376	1.000	1.000	1.000	1.000	14.627
2.376	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.376
3.871	1.000	1.000	2.656	3.871	2.656	2.621	2.610	2.610	22.894
3.871	3.634	2.597	2.656	3.871	2.656	2.621	2.610	2.610	27.125
2.376	2.219	1.000	2.656	3.871	2.656	1.000	1.000	1.000	17.777
3.871	3.634	2.597	2.656	3.871	2.656	2.621	2.610	2.610	27.125
3.871	3.634	1.000	2.656	3.871	2.656	2.621	2.610	1.000	23.918
3.871	3.634	2.597	1.000	3.871	1.000	2.621	1.000	2.610	22.204
3.871	2.219	2.597	2.656	2.376	2.656	2.621	1.000	2.610	22.606
3.871	2.219	1.000	1.000	3.871	2.656	2.621	2.610	1.000	20.848
1.000	2.219	2.597	2.656	2.376	2.656	1.000	1.000	2.610	18.114
2.376	2.219	1.000	2.656	3.871	2.656	1.000	2.610	2.610	20.997
2.376	2.219	1.000	2.656	2.376	2.656	2.621	2.610	1.000	19.513
3.871	3.634	1.000	2.656	2.376	2.656	1.000	1.000	1.000	19.192
3.871	2.219	2.597	2.656	2.376	1.000	1.000	2.610	2.610	20.939
3.871	3.634	2.597	2.656	2.376	1.000	2.621	2.610	2.610	23.974
2.376	3.634	1.000	2.656	3.871	2.656	2.621	1.000	1.000	20.813
2.376	3.634	2.597	1.000	3.871	1.000	1.000	1.000	1.000	17.478
3.871	3.634	2.597	2.656	2.376	1.000	1.000	2.610	2.610	22.353
3.871	3.634	2.597	1.000	2.376	1.000	2.621	2.610	2.610	22.318
3.871	3.634	2.597	2.656	3.871	2.656	2.621	2.610	2.610	27.125
3.871	3.634	2.597	2.656	3.871	2.656	2.621	2.610	2.610	27.125
3.871	3.634	2.597	2.656	3.871	2.656	2.621	1.000	1.000	23.905
2.376	2.219	1.000	1.000	2.376	2.656	2.621	2.610	2.610	19.467
2.376	3.634	2.597	2.656	3.871	2.656	2.621	2.610	2.610	25.630
3.871	2.219	1.000	1.000	3.871	1.000	2.621	2.610	2.610	20.802

Jumlah Dari Data Ordinal Ke Interval Variabel X1,X2, dan Y

No	X1	X2	Y	r _{tabel}
1	16.180	27.125	24.765	0,361
2	11.436	19.273	17.494	0,361
3	6.636	17.651	20.359	0,361
4	11.550	22.364	17.339	0,361
5	11.412	14.627	20.250	0,361
6	9.913	10.376	19.128	0,361
7	8.304	22.894	17.874	0,361
8	9.940	27.125	17.416	0,361
9	11.515	17.777	20.253	0,361
10	11.438	27.125	15.894	0,361
11	16.180	23.918	24.765	0,361
12	9.913	22.204	21.745	0,361
13	14.650	22.606	18.911	0,361
14	11.438	20.848	23.169	0,361
15	11.436	18.114	17.951	0,361
16	14.650	20.997	20.179	0,361
17	13.080	19.513	19.360	0,361
18	12.969	19.192	23.349	0,361
19	11.550	20.939	20.409	0,361
20	12.969	23.974	20.152	0,361
21	11.436	20.813	17.538	0,361
22	13.151	17.478	24.765	0,361
23	9.940	22.353	18.840	0,361
24	13.048	22.318	24.765	0,361
25	11.438	27.125	20.327	0,361
26	16.180	27.125	24.765	0,361
27	14.682	23.905	15.972	0,361
28	13.151	19.467	16.273	0,361
29	14.544	25.630	20.152	0,361
30	11.412	20.802	24.765	0,361

Lampiran 4

Uji Validitas Dan Reliabilitas**Uji Validitas Variabel Kinerja****Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.218	.216	.054	.000	-.060	.179	.437*
	Sig. (2-tailed)		.247	.252	.776	1.000	.754	.344	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.218	1	.229	.248	-.203	-.020	.078	.473**
	Sig. (2-tailed)	.247		.223	.186	.282	.918	.682	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.216	.229	1	.181	.067	.103	.489**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.252	.223		.338	.725	.588	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.054	.248	.181	1	.269	.036	-.061	.523**
	Sig. (2-tailed)	.776	.186	.338		.151	.852	.747	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.000	-.203	.067	.269	1	.185	.074	.386*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.282	.725	.151		.328	.698	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	-.060	-.020	.103	.036	.185	1	.146	.395*
	Sig. (2-tailed)	.754	.918	.588	.852	.328		.442	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.179	.078	.489**	-.061	.074	.146	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.344	.682	.006	.747	.698	.442		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.437*	.473**	.678**	.523**	.386*	.395*	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.008	.000	.003	.035	.031	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	7

Uji Validitas Variabel Sebelum Pelatihan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Sebelum pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1	.296	.044	.146	.169	.633**
	Sig. (2-tailed)		.112	.817	.441	.373	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.296	1	.459*	.000	-.088	.631**
	Sig. (2-tailed)	.112		.011	1.000	.645	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.044	.459*	1	.302	-.095	.618**
	Sig. (2-tailed)	.817	.011		.105	.617	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.146	.000	.302	1	.000	.512**
	Sig. (2-tailed)	.441	1.000	.105		1.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.169	-.088	-.095	.000	1	.435
	Sig. (2-tailed)	.373	.645	.617	1.000		.071
	N	30	30	30	30	30	30
Sebelum pelatihan	Pearson Correlation	.633**	.631**	.618**	.512**	.435	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.071	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Sebelum Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	5

Uji Validitas Variabel Sesudah Pelatihan

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Sesudah pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	1	.241	.231	.143	.253	-.117	.400*	.341	.219	.578**
	Sig. (2-tailed)		.200	.219	.450	.178	.538	.028	.065	.245	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.241	1	.540**	.059	.337	.059	.279	.110	.110	.603**
	Sig. (2-tailed)	.200		.002	.758	.068	.758	.135	.563	.563	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.231	.540**	1	.117	.112	-.175	.259	.191	.464**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.219	.002		.539	.557	.355	.167	.312	.010	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.143	.059	.117	1	.143	.365*	-.045	.059	.059	.367*
	Sig. (2-tailed)	.450	.758	.539		.450	.047	.812	.755	.755	.046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.253	.337	.112	.143	1	.404*	.400*	.219	-.024	.602**
	Sig. (2-tailed)	.178	.068	.557	.450		.027	.028	.245	.898	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	-.117	.059	-.175	.365*	.404*	1	.257	.059	-.089	.438
	Sig. (2-tailed)	.538	.758	.355	.047	.027		.171	.755	.640	.068
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.400*	.279	.259	-.045	.400*	.257	1	.508**	.226	.676**
	Sig. (2-tailed)	.028	.135	.167	.812	.028	.171		.004	.230	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.341	.110	.191	.059	.219	.059	.508**	1	.444*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.065	.563	.312	.755	.245	.755	.004		.014	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.219	.110	.464**	.059	-.024	-.089	.226	.444*	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.245	.563	.010	.755	.898	.640	.230	.014		.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Sesudah pelatihan	Pearson Correlation	.578**	.603**	.578**	.367*	.602**	.438	.676**	.594**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.046	.000	.068	.000	.001	.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Sesudah Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	9

Lampiran 5

Uji Paired Sampel T-Test**Paired Samples Statistics**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Sebelum pelatihan	22.47	30	1.432	.261
Sesudah pelatihan	41.40	30	2.541	.464

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Sebelum pelatihan & Sesudah pelatihan	30	.573	.042

Paired Samples Test

	Paired Differences			t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
Pair 1 Sebelum pelatihan - Sesudah pelatihan	18.933	2.406	.439	43.103	29	.000

Lampiran 6



Lampiran :
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancaskti Tegal
Jl.Halmahera KM 1 Tegal

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor: 160/K/E/UPS/XII/2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian tanggal 8 Maret 2020 atas nama Mahasiswi dibawah ini:

Nama : Norma Nurul Hidayati
Npm : 4116500339
Program Studi : Manajemen

Telah kami setuju melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul: "**Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Nissan Datsun Tegal Sebelum Dan Sesudah Pelatihan**".

Demikian disampaikan atas perhatian dan kebijaksanaanya diucapkan terimakasih.

PT Wahana Rejei Mobilindo
Cabang Cirebon



Pimpinan